

全員参加型社会の実現

～みんなで働こう、人間らしく①～

- 労働市場への「参加保障」の理念により、積極的に人々の就労を促進し、「雇用の拡大(就業率の向上)」に取り組む。
- 若者、女性、高齢者、障害者の就労を促進し、あらゆる人が就業意欲を実現できる「全員参加型社会」を実現する。

<現状>

- 今後、労働市場への参加が進まない場合、就業者数は、2010年から2020年にかけて、約400万人の大幅な減少の見込み。
- 若者世代は、他の世代よりも失業率が高く、年長フリーターやニートも存在。
また、女性、高齢者、障害者についても、雇用のミスマッチ等により、その力を最大限に生かせていない。

<改革の具体策>

1. ジョブ・カードの活用等による若者の安定的雇用の確保

若者が安定して働くことができ、適切なキャリアを積むことができるようにする。

(目標：若者の就業率 2009年：74%→2020年：77%、ジョブ・カード取得者300万人(2020年))

下記事項について、平成24年度予算要求

- ・ ジョブサポーターによる大学への出張相談の常時実施や年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワークへの全員登録・集中支援などマンツーマン支援の徹底、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチ解消
- ・ 就職氷河期世代も含めたフリーターへの正規雇用化支援の強化
- ・ ジョブ・カードを活用した人材育成

2. 女性の就業率のM字カーブの解消

女性の潜在的な労働力を顕在化させ、子育て期など人生の各ステージを通じて社会で活躍できるようにする。

(目標：女性(25～44歳)の就業率 2009年：66% → 2020年：73%)

下記事項について、平成24年度予算要求

- ・ 男女雇用機会均等対策の推進、育児休業、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備
- ・ マザーズハローワーク事業の拡充(設置拠点の拡充等)

3. 年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり

高齢者が年齢にかかわらず、意欲や能力に応じて働けるようにする。

(目標：高齢者の就業率 2009年：57% → 2020年：63%)

- ・ 雇用と年金の接続の観点から、労働政策審議会の議論を踏まえ、継続雇用制度に係る基準に関する法制度の整備について検討し、関連する法案を次期通常国会に提出予定

4. 福祉から就労への移行等による障害者の雇用促進

障害者の雇用機会を増やし、安心して働き続けられるようにする。

(目標：障害者の実雇用率 1.8%(2020年)) 下記事項について、平成24年度予算要求

- ・ 雇用率達成指導の強化、障害者就業・生活支援センターの拡充・機能強化など地域の就労支援力の強化
- ・ 障害特性・就労形態に応じたきめ細やかな支援策の充実・強化

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現

～みんなで働こう、人間らしく②～

- 就労形態にかかわらず公正に処遇され、継続的なキャリア形成が可能となり、健康で安全な働き方ができる「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」を実現する。
- 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善、労働者の健康・安全の確保に取り組み、「働くことが報われる社会」をつくる。

<現状>

- 雇用者の1/3を占める非正規労働者は、
 - ①雇用が不安定、
 - ②経済的自立が困難、
 - ③職業キャリアの形成が不十分、
 - ④セーフティネットも不十分、といった問題が生じている。
- 正社員についても、労働市場の正規・非正規の二極化の下で、長時間・過重労働に伴う健康面・生活面の問題が生じている。

<改革の具体策>

1. 非正規労働者の雇用の安定、処遇の改善

できる限り正規労働者になれるよう支援するとともに、雇用形態にかかわらず公正な処遇の下で働けるようにする。

- ・ 有期契約労働者について、労働政策審議会の建議を踏まえ、雇用の安定や公正な待遇の確保に向けた法制度の整備を検討し、関連する法案を次期通常国会に提出予定
- ・ パートタイム労働者について、労働政策審議会の議論を踏まえ、公正な待遇をより一層確保するため法制度の整備を検討し、関連する法案の次期通常国会への提出を検討
- ・ 非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの策定

2. 労働者の健康・安全の確保

労働者の健康や安全を脅かすような職場環境を改善し、安心して働けるようにする。

- ・ 職場のメンタルヘルス対策の強化等を図るための労働安全衛生法の改正法案について、国会提出

就労促進、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現

(1) 高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度

- 「全員参加型社会」や「ディーセント・ワーク」の実現、重層的なセーフティネットの構築により、社会保障制度を支える基盤を強化し、「分厚い中間層」を復活させるため、喫緊の課題である高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度について、見直しを行う。

☆ 労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な法案を来年の通常国会へ提出する。

<具体的施策>

- 高齢者雇用対策について、雇用と年金を確実に接続させ、無収入の高齢者世帯が発生しないよう継続雇用制度に係る基準に関する法制度を整備(平成25年度の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げまでに実施することが必要)
- 有期労働契約について、有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するための法制度を整備
- パートタイム労働対策について、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するため、均等・均衡待遇の確保の促進、通常の労働者への転換の推進などに関する法制度を整備
- 雇用保険制度について、現下の厳しい雇用失業情勢や景気の下振れリスクに対応するため、平成23年度末までの暫定措置の延長等に関する法制度を整備

(2)総合的ビジョン・若年者雇用対策

- 上記の有期労働契約やパートタイム労働対策についての議論の成果を踏まえつつ、非正規労働者の 公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定に向けて検討を進める。
- 若年者雇用対策については、大学生等の厳しい就職環境を踏まえ、ジョブサポーターによる大学への 出張相談の常時実施や年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワークへの全員登録・集中支援など マンツーマン支援を徹底するとともに、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチの解消を図る。加えて、就職氷河期世代も含め、フリーターへの正規雇用化支援を一層強化する。